

## Försvarets framtid – nya förutsättningar kräver nya lösningar

Jag har i dagarna skickat ut en liten bok, *”Vägen framåt – en liten bok om en stor förändring”*, till all personal i Försvarsmakten. Det är inte bara officerare och civilanställda som har fått boken. Samtliga hemvärnssoldater och alla värnpliktiga upp till sex år efter sin grundutbildning har också fått den i brevlådan.

Min avsikt är att ge klara besked:

- Den pågående förändringen av Försvarsmakten är nödvändig.
- Det nya insatsförsvaret ställer helt nya krav på Försvarsmaktens personal. Vi behöver fler befäl på trupp, färre bakom skrivbord.
- Vi behöver ett i grunden förändrat värnpliktsystem, anpassat för våra nya uppgifter – i första hand internationella insatser.
- För den som har rätt kompetens och inställning erbjuder den nya Försvarsmakten stora möjligheter.

Boken har genom Försvarsmaktens webbplats fått bred spridning, och innehållet har uppmärksammats av tidningar och av nyhetsprogram i radion. Det är bra. Försvarets framtid är en fråga som i högsta grad berör hela svenska folket, och får inte bli en angelägenhet enbart för Försvarsmaktens personal eller deras fackliga organisationer.

Frågan om vårt framtida personalförsörjningssystem har hittills stått i fokus. I min bok beskriver jag dagens personalförsörjningssystem som en tidsinställd bomb. Övergången till enbefälssystem och gemensam pensionsålder på 60 år har lett till en allt större andel stabsofficerare och administratörer. Långsamt och nästan omärkligt har systemet bidragit till att antalet officerare i administrativa befattningar har ökat på bekostnad av andelen truppbefäl. Officerskåren har fått en sammansättning som inte svarar mot dagens uppgifter.

Jag noterar att Officersförbundets ledning har gått ut på bred front i denna debatt, och det är med stor förvåning och besvikelse som jag konstaterar att förbundsledningen kategoriskt tar avstånd från varje idé som ifrågasätter det nuvarande personalförsörjningssystemet.

Jag efterlyser mer av positiv kreativitet och öppenhet. Framförallt vill jag undvika att vi fastnar i ett destruktivt skyttegravskrig. Vi har ett gemensamt intresse när det gäller att skapa förutsättningar för en relevant och efterfrågad försvarsmakt. Officersförbundets medlemmar är ju mina medarbetare.

Försvarsmakten står mitt i en genomgripande förändring som måste drivas vidare med stor kraft. Höstens viktiga försvarsbeslut kräver framsynthet och nytänkande både politiskt och inom Försvarsmakten. Vi står vid viktiga vägskalet.

Försvarsberedningens rapport i juni präglades av probleminsikt och politisk vilja till nytänkande. Rapporten ger ett bra underlag för en fördjupad debatt om våra försvarspolitiska alternativ. Det är synd att den inte har fått större uppmärksamhet. Diskussionen fastnar alltför lätt i detaljer utifrån olika partsintressen. Det är olyckligt. De stora förändringar som försvaret nu är mitt inne kräver att alla detaljer ständigt sätts in i ett helhetsperspektiv.

Utgångspunkten för Försvarsmaktens reformering är givetvis de ändrade uppgifterna i det Europa som tar form efter det kalla krigets långa blockuppdelning. Utvecklingen står inte still. Bara under det halvår som gått sedan jag tog över som överbefälhavare har vi sett en rad viktiga händelser som befäst de omvälvande säkerhetspolitiska förändringarna i Europa och i vårt närområde.

De baltiska länderna liksom Polen ingår nu i både EU och Nato. Östersjön har blivit ett hav som förenar länderna runt Östersjön i ett nära och förtroendefullt politiskt och ekonomiskt samarbete efter att under ett halvt sekel ha varit en skiljande barriär mellan öst och väst. Det säkerhets- och försvarspolitiska samarbetet inom EU har tagit viktiga nya steg. Det innebär ökade krav på EU:s medlemmar att kunna bidra till den gemensamma förmågan. Allt detta har stor betydelse för utformningen av den framtida svenska Försvarsmakten.

Försvarsbeslutet för fyra år sedan lade grunden för en radikal ominriktning bort från det kalla krigets nationellt inriktade invasionsförsvar. Målet är nu ett kvantitativt mindre, men mer flexibelt insatsförsvar. Vi går från ett förrådsställt invasionsförsvar till ett insatt insatsförsvar. Det är en enorm omställning.

När vi nu går vidare handlar det om att få ominriktningen att slå igenom med full kraft i hela försvarsorganisationen. Det gäller personalförsörjning, värnpliktssystem, materielförsörjning, grundorganisation och ledningsstruktur. Det är svårt att riktigt förstå vidden av de förändringar som krävs när halvsekelgamla regelsystem och principer skall brytas om.

Försvaret måste minska sina personalkostnader radikalt för att rymmas inom de ekonomiska ramar som nu ter sig troliga. Samtidigt ökar uppgifterna för insatsorganisationen. En större del av personalen måste i framtiden utnyttjas aktivt i insatsorganisationen om vi skall kunna bemanna de internationella insatser som efterfrågas politiskt. Detta innebär krav på kontinuerlig rekrytering till insatsorganisationen jämsides med karriärväxling till andra uppgifter för den personal som efterhand lämnar insatsorganisationen.

Jag har förståelse för den oro som ominriktningen skapar. Men vi kan inte trampa vidare i gamla hjulspår. Att gamla synsätt leder fel visas inte minst av det moment 22-dilemma vi nu har när det gäller rekryteringen.

På svensk arbetsmarknad gäller principen att den som är senast anställd är den som först skall sluta om personal behöver sägas upp. Strikt tillämpad på Försvarsmakten innebär principen att det är de yngsta truppofficerarna som sparkas ut medan de äldre administratörerna får stanna kvar. De personalminskningar som måste ske kan – om de inte sker spontant och frivilligt – i dag bara åstadkommas genom en kombination av rekryteringsstopp och uppsägning av de senast anställda – det vill säga just den officerskategori som insatsorganisationen har störst behov av.

I våras tvingades jag fatta beslutet att ställa in utbildningen av årets aspirantkull. I boken kallar jag det *”mitt mest korkade beslut”*, men de ekonomiska och arbetsrättsliga realiteterna gav mig inget val. Det krävs inte mycket eftertanke för att inse att sådana åtgärder är förödande för Försvarsmaktens förmåga att lösa grundläggande uppgifter.

Vi måste hitta nya synsätt och nya lösningar. Höstens försvarsbeslut måste leda in på andra vägar. Det är nödvändigt att vi i Sverige – precis som i nästan alla andra länder – tar mer

hänsyn till det militära yrkets speciella krav i dagens värld. Vi måste ha en officerskarriär som både tillgodoser insatsorganisationens höga krav på militär professionalism och samtidigt medger smidig yrkesväxling till en civil karriär när officeren inte längre vill eller kan verka i insatsorganisationen.

Dagens livstidskarriär är inte förenlig med de uppgifter försvaret nu har. De nya uppgifterna leder till tydliga krav på kontinuerlig förnyelse och förnyring. Det innebär inte någon strikt åldersgräns, men däremot att förmåga och vilja att klara de krävande uppgifterna på fältet blir långt mer styrande än i dag.

Synen på officersyrket är grundläggande. En officer får aldrig i första hand uppfattas som en statlig tjänsteman, utan måste alltid identifieras utifrån soldaternas och den väpnade stridens krav. En officer har unika arbetsuppgifter som med nödvändighet kräver specialanpassade regler och avtal.

De politiska signalerna om att lösningar måste bygga på avtal mellan arbetsmarknadens parter är entydiga. Vi måste alltså skapa olika incitament som tillsammans leder till den personalstruktur som behövs.

Självklart måste vi ha villkor som gör den militära karriärvägen till ett attraktivt alternativ för dem vi behöver. Självklart behövs lång militär erfarenhet också i det framtida försvaret. När jag betonar behovet av större karriärväxlingsmöjligheter i åldersläget 35-40 år är det förvisso inte för att det finns något strikt åldersstreck för en officer. Däremot tror att det är i det åldersskiktet som det finns bäst möjligheter att skapa bra lösningar.

Genom att skapa ett system för planerad karriärväxling bör vi också kunna minska de alltför många tidiga och för organisationen kostsamma avgångar som vi nu har. Jag vill att vi mycket mer ska se till de möjligheter för personalens utveckling som ligger i ett system som inte ensidigt bygger på livstidsanställning.

Mycket av detta kan och måste åstadkommas inom Försvarens ram, men det krävs också åtgärder på ett bredare plan. Försvaret är ett ansvar för hela samhället. Det var en självklarhet i det tidigare folkförankrade totalförsvaret. Även om förutsättningarna nu är annorlunda krävs en bred förankring och brett stöd även i dag. Karriärväxling förutsätter inte minst att de officerare som lämnar insatsförsvaret är förberedda för och välkomna i andra delar av samhället.

Jag efterlyser en bred diskussion om hur Försvarens makten och samhället i övrigt – privat näringsliv och offentlig sektor – tillsammans kan skapa förutsättningar för att möta de utmaningar som försvaret står inför. Jag ser stora fördelar och möjligheter även vid sidan om mitt mer omedelbara ansvar för Försvarens utveckling. Det ledarskap som utvecklas inom försvaret är användbart inom många områden. En mer strukturerad militär-civil karriärväxling kommer vidare att skapa nya band som väver in försvaret i det övriga samhället.

Min överordnade utgångspunkt är att vi måste skapa ett försvar som kan hantera dagens och morgondagens uppgifter och som därigenom kan utgöra ett effektivt säkerhetspolitiskt instrument för statsmakterna. Försvarens beslut har alltför många gånger innefattat ekonomiskt orealistiska önskelistor. Det går inte idag. Våra förband skall utnyttjas i internationella

krävande insatser. De måste vara utrustade, utbildade och övade för att kunna lösa sina uppgifter på ett effektivt och säkert sätt.

Min önskan är att höstens försvarsdebatt även skall omfatta de strategiska framtidsfrågorna. Det kommande försvarsbeslutet måste vägledas av en helhetssyn som innefattar de krav som verkligheten ställer på Försvarsmakten. Jag vill ha en öppen och förutsättningslös diskussion om de nya grepp som krävs för att göra försvaret till en angelägenhet för hela samhället.

HÅKAN SYRÉN  
överbefälhavare